

ACTUALITES SOCIALES

16 Février 2015



Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)



Taux :

- **6% depuis le 1^{er} janvier en 2014** (4% en 2013)
- Exemple $151,67 \text{ h} \times 9,61\text{€} \times 2,5 \times 12 \text{ mois} = 43726\text{€} \times 6\% = 2600\text{€}$



Rappels :

- Déclarer les bases à l'URSSAF et sur la DADS
- Imputation du CICE sur les déclarations d'imposition des entreprises
- La rémunération des mandataires n'est pas éligible au CICE
- En pratique, l'URSSAF ne contrôle pas l'assiette du CICE bien que cela fasse partie de ses attributions
- Information annuelle des IRP sur l'utilisation du CICE avant le 1^{er} juillet de chaque année (CE +50 salariés ou DP – 50 salariés)



Nouveaux taux au 1^{er} janvier 2015

		Part salariale	Part patronale
	Sécurité sociale		
Vieillesse déplafonnée	0,25/1,75 en 2014	0,30 %	1,80 %
Vieillesse plafonnée		6,85 %	8,50 %
Contrib financement organisations syndicales			0,016 %
Retraite complémentaire non -cadres			
ARRCO tr. 1	3,05/4,58 en 2014	3,10 %	4,65 %
ARCCO tr. 2	8,05/12,08 en 2014	8,10 %	12,15 %
Retraite complémentaire cadres			
AGIRC (tr. B)	7,75/12,68 en 2014	7,80 %	12,75 %
GMP 2015 provisoire (tr. B minimale)	322,82		



Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

- Nouveau au 1^{er} janvier 2015 : Cotisation abaissée de 5,25 % à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures à 1,6 fois le smic (raisonnement dans le cadre de l'année civile et contrat par contrat)
- Concerne les salariés éligibles à la réduction FILLON
- Le calcul étant à l'année, des régularisations seront à prévoir
- **Appréciation du seuil de 1,6 SMIC** - Le seuil de 1,6 SMIC est apprécié sur l'année, en appliquant les mêmes règles de proratisation du SMIC que celles utilisées pour la formule de calcul du coefficient de la réduction de cotisations Fillon : temps partiel, entrées et sorties en cours d'année, heures complémentaires, heures supplémentaires.



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

Ce qui ne change pas :

- **Le calcul de la réduction Fillon appliqué aux rémunérations reste annuel.**
 - Ainsi, une prime annuelle peut entraîner la perte de cette réduction sur les cotisations sociales pour l'année entière.
 - La réduction est maximale pour les salariés payés au SMIC. Elle devient ensuite dégressive puis nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 1,6 SMIC.
 - Sanction de l'absence NAO toujours en vigueur : diminution de 10% de la réduction Fillon.



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

Les nouveautés:

- La formule de calcul ne dépend plus de l'effectif de l'entreprise, **mais de la cotisation FNAL applicable** à celle-ci, d'où 2 taux (T) :
$$\text{Coef} = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \frac{\text{smic annuel}}{\text{rémunération annuelle brute}}) - 1]$$
- Ce paramètre T correspond au taux de cotisations patronales URSSAF, AF, CSA, Fnal et AT/MP dans la limite d'un point hors versement transport.



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

Le paramètre T est le suivant :

Paramètre T à utiliser pour calculer la réduction Fillon selon le taux du FNAL		T =		
Taux du FNAL applicable à l'employeur		2015	2016	A partir de 2017
Taux de droit commun	FNAL de 0,10 % dans la limite du plafond	0,2795	0,2805	0,2810
	FNAL de 0,50 % sur brut total	0,2835	0,2845	0,2850



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

	Taux FILLON 2015	
Cotisations patronales	FNAL de 0,10% dans la limite du plafond	FNAL de 0,50% sur brut total
Maladie	12,8	12,8
Vieillesse deplaf	1,8	1,8
Vieillesse plaf	8,5	8,5
Alloc familiales	3,45	3,45
AT dans limite de 1%	1	1
CET	0,3	0,3
FNAL 0,1%	0,1	0
FNAL 0,5%	0	0,5
	27,95	28,35



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

Entreprise de 5 salariés (*donc soumise au taux FNAL de 0,1 %*), pour un salarié à 35 heures payé 1 700 € / mois sur 12 mois :

→ Si on appliquait l'ancienne formule sur 2015 (au smic 2015) :

- Coefficient : $0,281 / 0,6 \times ((1,6 \times 1820 \times 9,61 / 20400) - 1) = 0,1741$
- Réduction : $20400 \times 0,1741 = \mathbf{3\,551,64\,€}$

→ Avec la nouvelle formule :

- Coefficient : $0,2795 / 0,6 \times ((1,6 \times 1820 \times 9,61 / 20400) - 1) = 0,1732$
- Réduction : $20400 \times 0,1732 = \mathbf{3\,533,28\,€}$

Parallèlement, pour ce salarié, les charges* diminuent de 1,614 point soit 329,26 €. D'où un gain total annuel, allègement Fillon et baisse des charges compris, de 310,90 € (26€ mois).



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

* Dans l'exemple, pour le salaire donné qui est inférieur à 1,6 smic, les cotisations minimales légales baissent de **1,614 point** (hors apprentissage, formation, construction).

- *baisse de la cotisation d'allocations familiales de 1,80 point*
- *hausse de la cotisation patronale vieillesse plafonnée de 0,05 point*
- *hausse de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée de 0,05 point*
- *hausse de la cotisation patronale de retraite complémentaire ARRCO de 0,07 point (sur la base de la cotisation légale minimale)*
- *création d'une contribution au financement des syndicats 0,016 % des salaires*

Soit une variation totale de – 1,614 points.



Réduction Fillon au 1^{er} janvier 2015

- **Fin au 1^{er} janvier 2015 de la neutralisation de la rémunération des temps de pause**, d'habillage et de déshabillage en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 > La réduction Fillon sera minorée.
- **Les salariés soumis à des horaires d'équivalence bénéficient d'une majoration**, dans le cadre d'application d'heures d'équivalence majorées liées à un accord collectif étendu **antérieurement au 1^{er} janvier 2010**.
- Les majorations suivantes seront appliquées :
 - heures d'équivalence à **43 heures** (ex : conducteur grand routier), le coefficient de 45/35 est appliqué au smic Fillon.
 - heures d'équivalence à **39 heures** (ex : conducteur courte distance), le coefficient de 40/35 est appliqué au smic Fillon.
- **Correctif du SMIC Fillon pour les salariés adhérant à une caisse de CP (hors transports) : $(T/0,6) \times (1,6 \times \text{smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}-1) \times 100/90$**



Formation Continue

→ Taux : 2 taux au lieu de 3

- 0,55 % pour les employeurs de moins de 10 salariés
- 1 % pour les employeurs 10 salariés et plus.

→ A compter du 1^{er} janvier 2015 : remplacement du DIF par le CPF



Compte Personnel Formation

- Le CPF est un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut (y compris les apprentis et les contrats de professionnalisation).
- **Crédit alimenté annuellement pour les salariés** - Le salarié va acquérir des heures de formation à la fin de chaque année, dans la limite d'un plafond total de 150 h. Le CPF sera alimenté de la manière suivante :
 - 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 h ;
 - puis 12 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond des 150 h.
- L'employeur ne sera pas chargé de gérer le CPF de ses salariés.
- Ce dispositif prendra la forme d'un service dématérialisé gratuit et sera géré par la caisse des dépôts et consignations.



Fin du DIF

- Le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le DIF dont les heures non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférées sur le CPF.
- **Avant le 31 janvier 2015, l'employeur doit informer par écrit chaque salarié de son solde d'heures de DIF au 31 décembre 2014.**
- Dès janvier 2015, c'est au titulaire du CPF d'inscrire son solde d'heures de DIF dans son espace personnel sécurisé sur le site Internet officiel :
<http://www.moncompteformation.gouv.fr>.
- Les heures provenant du DIF pourront être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020.
- Le titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) a jusqu'au 31 décembre 2020 pour mobiliser le reliquat d'heures de droit individuel à la formation transféré sur son CPF.
- En pratique, il ne pourra pas mobiliser plus de 150 heures au titre d'une formation donnée et en cas de mobilisation du CPF, les heures issues du DIF seront utilisées prioritairement. Elles pourront être complétées par les heures créditées sur le CPF, à partir de 2015, dans la limite d'un plafond de 150 heures.



Assurance Chômage

- Rémunération des salariés âgés de 65 ans et plus soumis à cotisations chômage au taux de droit commun
- Les majorations des contributions patronales à certains CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois restent inchangées, idem pour l'exonération temporaire de contribution patronale prévue pour l'embauche de certains jeunes en CDI.
- Le différé spécifique aux indemnités supra-légales a été porté à 180 jours contre 75 jours auparavant (reste à 75 jours en cas de licenciement économique).



Temps partiel

- 24 heures minimum à tous les contrats de travail en cours sans exception à partir du 1^{er} janvier 2016.
- Dérogations à la durée minimale de travail sur demande écrite et motivée du salarié.
- Nombreux accords de branche régissent le temps partiel et le complément d'heures.



La Déclaration Sociale Nominative

→ A partir de février 2015

La **DSN** comprendra la déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS) destinée à l'URSSAF et le bordereau récapitulatif des cotisations.

→ Au 1^{er} avril 2015 : obligatoire pour les grandes entreprises

La DSN deviendra obligatoire à partir du **1^{er} avril 2015** pour les employeurs qui ont déclaré au titre de l'année 2013 :

- Soit directement **plus de 2 millions de cotisations ou contributions sociales**,
- Soit **plus d'1 million pour ceux qui ont recours à un tiers déclarant** (expert-comptable, etc...), dès lors que ce tiers déclare pour l'ensemble de son portefeuille clients un montant de plus de 10 millions d'euros.

Pour ces entreprises, la première DSN rendue obligatoire correspondra aux paies **d'avril 2015** et devra être transmise, selon l'effectif de l'entreprise **pour le 5 ou le 15 mai suivant**.



La Déclaration Sociale Nominative

A terme, la **DSN** doit **rassembler l'ensemble des formalités administratives adressées par les entreprises** aux organismes de protection sociale, en remplacement des déclarations sociales périodiques ou évènementielles existantes.

L'objet de la **DSN** est de mettre fin à la transmission de données multiples à diverses échéances et à différents organismes, globalisées par établissement.

Avec la **DSN**, les employeurs effectueront une transmission mensuelle de données individuelles des salariés, à l'issue de chaque paie.

La **DSN sera généralisée et obligatoire pour tous les employeurs et toutes les déclarations** (DADS, DUCS, BRC,...) à compter du **1^{er} janvier 2016** (*Décret 2014 – 1082 du 26 septembre 2014*).



Portabilité de la prévoyance

- 12 mois au plus (avant 9 mois)
- Mutualisation obligatoire :
 - Des « frais de santé » depuis le 1^{er} juin 2014
 - De la prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015
- Signaler le maintien de la portabilité dans le certificat de travail depuis le 1^{er} juin 2014



Stages en entreprise

→ Gratification minimale obligatoire

→ **Stages concernés** - La gratification est obligatoire pour les stages d'une durée supérieure :

- à 2 mois consécutifs ;
- ou à 2 mois non consécutifs au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

→ Le montant de la gratification due pour un mois est indépendant du nombre de jours ouvrés du mois. En d'autres termes, il est identique qu'il s'agisse d'un mois court ou d'un mois long.



Stages en entreprise

La gratification minimale ET montant de la franchise de cotisations :

- conventions de stage conclues jusqu'au 30 novembre 2014 : 12,50 % du montant horaire du plafond de la sécurité sociale par heure ;
- conventions de stage conclues du 1^{er} décembre 2014 au 31 août 2015 : 13,75 % du montant horaire du plafond de la sécurité sociale par heure ;
- conventions de stages conclues à compter du 1^{er} septembre 2015 : 15 % du montant horaire du plafond de la sécurité sociale par heure.
- **Titres-restaurant** - Depuis le 12 juillet 2014, le stagiaire a droit aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés



Fin de la prime dividendes

- Abrogation du dispositif à compter du 1^{er} janvier 2015 (loi de financement de la sécurité sociale pour 2015).
- Les sociétés qui tiennent des AG pour statuer sur le niveau de dividendes à partir du 1^{er} janvier 2015 ne sont plus assujetties à la prime 3P.



Principaux motifs de redressements URSSAF

- Réduction Fillon
- Absence de NAO
- Absence de Plan Seniors
- Absence de caractère collectif des contrats de frais de santé, prévoyance et de retraite supplémentaires
- Auto entrepreneurs
- Œuvres sociales du CE
- Réintégration des excédents sociaux



Aides à l'emploi 2015

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalis ation	Contrat d'accès à l'emploi	Contrat initiative- emploi (hors emplois d'avenir)	Contrat d'accompagne ment dans l'emploi (hors emplois d'avenir)	Contrat initiative- emploi (emplois d'avenir)	Contrat d'accompagne ment dans l'emploi (emplois d'avenir)
------------------------------------	---	---------------------------------------	---	--	--	---



Rappels de quelques obligations

→ **Plan/Accord génération**

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ne sont pas dispensées d'accord collectif ou de plan d'action sous peine de pénalité financière (attente d'un décret et au plus tard le 31 mars 2015).

→ **Plan/accord égalité Hommes femmes**

→ **Plan/accord pénibilité**

Pénalités 1% des salaires après mise en demeure de la DIRECCTE pour se mettre en conformité



Vers une simplification personnel de prévention de la pénibilité

Six décrets du 9 octobre 2014, publiés le 10 octobre 2014 au JOERF, détaillent le mode d'emploi et le fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité.

→ Les comptes pénibilité

Ils vont permettre aux salariés du secteur privé uniquement, exposés à des facteurs de risques professionnels clairement énumérés :

- **de cumuler des points leur donnant la possibilité de suivre une formation à un métier moins pénible,**
- **de bénéficier d'un temps partiel payé comme un temps plein**
- **ou de partir plus tôt à la retraite.**



Vers une simplification personnel de prévention de la pénibilité

Dix facteurs de risques professionnels

→ Quatre facteurs de risques en 2015 :

- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif,
- travail en milieu hyperbare.

→ Six autres facteurs de risques en 2016 :

- manutentions manuelles,
- postures pénibles,
- vibrations mécaniques,
- exposition à des agents chimiques dangereux,
- températures extrêmes,
- environnement bruyant.



1ère étape au 1^{er} janvier 2015

→ Les **seuils** à prendre en compte pour le compte pénibilité sont les suivants :

- **Le travail de nuit**, à condition que le salarié travaille au moins une heure entre minuit et 5 heures du matin durant au moins 120 nuits dans l'année ;
- **Le travail en équipe successives** alternantes avec un minimum d'une heure entre minuit et 5 heures du matin au moins 50 nuits par an ;
- **Le travail répétitif** caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini, au moins 900 heures par an :

Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute,

ou

30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à une minute.

- **Le travail en milieu hyperbare** (supérieur à la pression atmosphérique) est pris en compte à partir de 60 interventions ou travaux par an à une pression minimale de 1 200 hectopascals.



Fiche individuelle de prévention des expositions

Salarié bénéficiaire

- Une fiche de prévention des expositions doit être établie pour tout salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà des seuils définis ci-dessous.

Établissement de la fiche

- La fiche individuelle de pénibilité est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Elle est établie par l'employeur, en cohérence avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Lorsque l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu relatif à la prévention de la pénibilité, l'employeur peut s'appuyer sur les situations types d'exposition identifiées dans cet accord. L'employeur peut aussi tenir compte des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment les référentiels de branche.
- Pour le salarié intérimaire, les entreprises utilisatrices doivent transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires pour établir la fiche.



Fiche individuelle de prévention des expositions

Contenu de la fiche

Chaque fiche contient :

- les facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé,
- la période pendant laquelle l'exposition est survenue,
- les mesures de prévention prises par l'employeur pour faire cesser ou réduire l'exposition durant cette période.
- L'exposition du travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.

Communication de la fiche au service santé au travail

- Chaque fiche est communiquée au service de santé au travail.



Fiche individuelle de prévention des expositions

Information du salarié

L'employeur doit :

- transmettre au salarié, à la fin de chaque année civile (et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante), sa fiche individuelle de prévention des expositions,
- tenir à tout moment à la disposition du salarié sa fiche.
- Le salarié peut demander la rectification du contenu de la fiche. Ce droit doit être précisé de manière claire et apparente dans la fiche.
- L'employeur doit, par ailleurs, remettre au salarié une copie de sa fiche dans les cas suivants :
 - arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
 - arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas,
 - déclaration de maladie professionnelle,
 - départ de l'établissement.



L'abondement du compte pénibilité

- Chaque point permet d'acquérir 25 heures de formation. Pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points devront être obligatoirement utilisés pour financer une formation.
- Pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé.
- **Les autres points.** Ils pourront également financer une réduction du temps de travail ou majorer la durée d'assurance vieillesse :
 - **10 points** permettent de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50 % pendant un trimestre,
 - **10 points** permettent d'acquérir un trimestre d'assurance vieillesse.

Cette dernière possibilité est limitée de droit à **80 points** (les 20 premiers étant consacrés obligatoirement à la formation), soit **8 trimestres** (2 annuités).



Le financement du compte pénibilité

→ Il sera assuré par les cotisations des employeurs. Les employeurs des salariés qui entrent dans le champ d'application du compte pénibilité, c'est-à-dire le secteur privé, devront s'acquitter des cotisations suivantes :

- **0,01 %** sur l'ensemble des salaires à compter de l'année 2017 ;
- **0,1 %** pour **2015 et 2016**, puis **0,2 %** à compter de **2017** au titre des salariés exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils ;
- **0,2 %** pour **2015 et 2016**, puis **0,4 %** à compter de **2017** au titre des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils.



Communiqué de presse du 8 janvier 2015 premier ministre

Les entreprises concernées par les 4 facteurs de pénibilité entrant en vigueur en 2015 (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activités exercées en milieu hyperbare) n'ont à ce stade aucune tâche ou formalité supplémentaire à accomplir au titre du compte pénibilité.

Ainsi, **aucune obligation déclarative n'est à accomplir avant le mois de janvier 2016.**